

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA KAMPAR BANGKINANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap pada Program S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh :

MELA SUSANTI

10671004734

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang

Oleh: MELA SUSANTI

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Kampar yang mengelola masalah air bersih. dikabupaten kampar, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang, karena itu penelitian ini memerlukan data primer dan sekunder. Data-data tersebut dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran angket. Jenis data yang dipergunakan adalah data primer dan data skunder sedang analisa data penulis menggunakan metode analisa diskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang telah baik. Dan dari hasil penelitian ini juga terbukti kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang dengan uji f dan uji koefisien determinan, hasil uji f menunjukkan $f_{hitung} = 2,669 > f_{tabel} = 2,668$ dengan kata lain kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang sudah baik namun harus terus ditingkatkan dengan memandang faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinan menuju R^2 adalah 0,245 atau 24, 50% program kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang telah baik. Sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja (faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahhirabbil'alamin, segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Berkat limpahan rahmat, nikmat serta hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini dengan judul : “ ***Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang*** “. Sebagai persyaratan guna mencapai gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat dan salam senantiasa penulis persembahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa dan berhasil membawa dan menanamkan nilai-nilai kemuliaan bagi segenap umat manusia diseluruh penjuru dunia ini sebagai pedoman dan bekal untuk mengurangi kehidupan baik didunia maupun diakhirat kelak.

Sungguhpun skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin, namun penulis menyadari bahwa didalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu dengan lapang dada penulis berharap dan menerima masukan dan sumbangan pemikiran dari semua pihak demi lebih sempurnanya skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini dan penyelesaian masa studi penulis di UIN SUSKA RIAU ini. Oleh sebab itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa buat Ayahanda Khatik Aman dan Ibunda Barina, dan suami tercinta saya Zardinus dan sibuah hati saya Meza Nailatul Hulwa serta keluarga, dalam hal ini kakak saya Ermiyanti beserta suaminya, dan adik-adik saya Irham , Erwin, dan yang saya sayangi ponaan saya Resti dan Bayu, yang telah banyak melimpahkan perhatian dan kasih sayang, nasehat, bimbingan dan dorongan baik yang bersifat material dan spiritual, sehingga dengan demikian menjadikan saya tetap tegar dan tabah dalam mengarungi liku-liku kehidupan dan dalam menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, MA selaku rektor UIN SUSKA RIAU dan segenap pihak rektor lainnya.
3. Bapak Dr, Mahendra Romus, M.Ec selaku Dekan sekaligus Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan seluruh bapak-bapak pembantu dekan, serta bapak/ibu para tenaga administusrasi lainnya.
4. Ibu Lusiawati, SE. MBA sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen dan sekaligus sebagai Penasehat Akademis (PA) yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama studi ini.

5. Bapak Drs. Almasri, Msi selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
6. Bapak Mahmuzar.M. Hum selaku Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan dukungan , bimbingan, petunjuk serta pengarahan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen serta para karyawan dan segenap Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai serta bantuan yang diberikan selama studi ini.
8. Bapak Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang beserta staf-stafnya yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini.
9. Buat Rekan-rekan Mahasiswa Manajemen Lokal B Angkatan 2006 yaitu Ria, Ruzy, Ratih, Nia, Arif, Susi, Fikar, Ilen dan Rita sahabat baik ku serta seluruh sahabat yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu namanya.

Atas segala peran dan partisipasi yang telah diberikan tersebut mudahan Allah Swt memberikan ganjaran yang setimpal dan diterima disisinya sebagai amal shaleh.

Kepada Allah SWT penulis berserah diri semoga skripsi ini bermanfaat adanya dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu dunia dan akhirat.

Pekanbaru, 2011

Penulis,

Mela Susanti
10671004734

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iV
DAFTAR GAMBAR.....	V
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	8
2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.2. Teori Kepuasan Kerja.....	10
2.3. Ciri-ciri Tentang Kepuasan Kerja.....	14
2.4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.5. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja Karyawan.....	23
2.6. Dampak Terhadap Ketidakpuasan Kerja Karyawan.....	24
2.7. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.....	25
2.8. Pandangan Islam Terhadap Kerja.....	26
2.9. Hipotesis.....	27
2.10. Variabel Penelitian.....	28

BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3. Populasi dan Sampel.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	33
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
4.2. Struktur Organisasi.....	34
4.3. Aktivitas Perusahaan.....	46
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	49
5.1. Identitas Responden.....	49
5.2. Diskripsi Variabel Penelitian.....	51
5.2.1. Kepuasan Kerja.....	51
5.2.2. Faktor Psikologis.....	54
5.2.3. Faktor Sosial.....	57
5.2.4. Faktor Fisik.....	59
5.2.5. Faktor Finansial.....	61
5.3. Analisa Data.....	64
5.3.1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas.....	64
1. Hasil Uji Reliabilitas.....	64
2. Hasil Uji Validitas.....	65
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67

4. Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
6. Hasil Uji Normalitas.....	70
7. Hasil Uji Regresi Berganda.....	72
8. Hasil Uji T (t-test).....	73
9. Hasil Uji F (f-test).....	73
10. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74
BAB VI PENUTUP.....	76
6.1. Kesimpulan.....	76
6.2. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan tanggapan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menggambarkan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya, sehingga akan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya sendiri.

Bagi perusahaan sendiri karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan, karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya. Serta karyawan juga merupakan faktor terpenting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi atau perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan tergantung oleh para karyawannya.

Sebagai upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, kemungkinan besar karyawan akan dapat menimbulkan permasalahan bagi perusahaan tersebut, yang harus mendapat perhatian khusus oleh para pimpinan. Sehubungan dengan kurangnya perhatian pihak perusahaan (*Manajemen*) terhadap faktor-faktor kepuasan kerja, permasalahan – permasalahan yang akan ditimbulkan antara lain : bagi perusahaan tingkat produktifitas menurun akibat dari semangat dan kegairahan kerja menurun, tingkat absensi yang tinggi, tingkat *LTO* yang tinggi,

pengawasan yang kurang terkontrol akibat kurangnya komunikasi dalam lingkungan kerja, dan bagi karyawan sendiri permasalahannya yaitu kondisi stress, jenuh, bosan dalam melaksanakan segala aktivitasnya, keseluruhan permasalahan tersebut adalah faktor yang paling dominan untuk diperhatikan.

Kepuasan kerja sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik. Dimana kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang tinggi, baik secara mentalitas maupun fisik karyawan, yang akan memberikan timbal balik terhadap perusahaan dalam pengupayaan tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang merupakan perusahaan milik pemerintah daerah yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan air minum dan air bersih. Tugas ini tentu saja harus diemban PDAM Tirta Kampar Bangkinang selaras dengan tujuan pembangunan nasional yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Untuk lebih jelasnya penulis kemukakan jumlah keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Dapat dicari dengan rumus :

Rumusan ukuran tingkat perputaran karyawan (*LTO*) : **(Simamora, 2004: 152)**

$$LTO = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar selama 1 periode}}{\text{Rata-rata jumlah karyawan selama 1 periode}} \times 100\%$$

Rata-rata jumlah karyawan selama 1 periode

Rata-rata jumlah karyawan = $\frac{\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah karyawan akhir}}{2}$

2

Tingkat perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 : Absensi Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Tahun 2006-2010.

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Turn over		Jumlah karyawan akhir tahun	Jumlah rata-rata	LTO (%)
		Masuk	keluar			
2006	28	3	4	28	28	14.28
2007	28	5	3	30	29	10.34
2008	30	3	5	32	31	16.12
2009	32	3	4	30	31	12.90
2010	30	4	5	33	33	15.15

Sumber : PDAM Tirta Kampar Bangkinang

Dari tabel diatas dapat kita lihat beberapa jumlah karyawan yang bekerja di (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang, dimana awal Tahun 2006 jumlah karyawan 28 orang, yang masuk 3 oarang dan yang keluar 4 orang. Tahun 2007 jumlah karyawan 28 orang, yang masuk 5 orang dan yang keluar 3 orang. Tahun 2008 sebanyak 32 orang, yang masuk 3 orang dan yang keluar 5 orang, Tahun 2009 sebanyak 30 orang,

yang masuk 3 orang dan yang keluar 4 orang. Terakhir Tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 34 orang, yang masuk 4 orang dan yang keluar 5 orang.

Selain dari laporan jumlah karyawan, dapat juga dilihat tingkat absensi atau tingkat kehadiran karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang, untuk lebih jelas dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan dan Jumlah Absensi pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang

Thn	Jmlh karyawan /orang	Hari kerja yang hilang(pelanggaran karyawan selama setahun)	Jmlh hari kerja /tahun	Rata-rata karyawan tidak hadir(rata-rata pelanggaran karyawan) hari	Absensi (%)
2006	28	84	260	3	1,15
2007	30	120	260	4	1,53
2008	30	150	260	5	1,92
2009	32	224	260	7	2,69
2010	33	297	260	9	2,97

Sumber: PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan pada tahun 2006, dengan jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 260 hari kerja, dengan jumlah karyawan 28 orang, tingkat ketidakhadiran atau alpa sebanyak 84 selama setahun. Tahun 2007, jumlah hari kerja satu tahun 260 hari, jumlah karyawan 30 orang, tingkat ketidakhadiran 120 selama setahun. Tahun 2008, jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 260 hari, jumlah

karyawan 30 orang, tingkat ketidakhadiran 150 selama setahun, dan tahun 2009, jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 260 hari, jumlah karyawan 32 orang, tingkat ketidakhadiran 224 selama setahun, Dan terakhir tahun 2010, jumlah karyawan 33 orang, tingkat ketidakhadiran 297 selama setahun.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “ Faktor – Faktor apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang,”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan informasi bagi pihak perusahaan tentang pendayagunaan serta pengembangan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan informasi bagi pengembangan peneliti selanjutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini penulis susun kedalam enam bab dan pada bab akan terdiri beberapa sub bab seperti diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan telaah pustaka, hipotesa, dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis berusaha menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, letak dan lokasi perusahaan, serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan uraian penulis tentang hasil penelitian yang membahas tentang analisis faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

BAB VII : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran – saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kebutuhan dan keinginan mendorong manusia melakukan pekerjaan dan aktivitas yang beragam. Hal ini menyebabkan cara – cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda pula.

Persentase besar kecil dorongan untuk melakukan pekerjaannya, itu tergantung pada tingkat kebutuhan dan tingkat kepuasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan penempatan kerja yaitu dalam penempatan kerja tenaga kerja harus benar – benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki. Apabila seseorang ditempatkan pada suatu organisasi dimana yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya, maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif dan karyawan merasa puas dan berusaha memberikan sumbangan yang paling maksimal kearah pencapaian tujuan dan organisasi.

Sebaliknya apabila seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dan tidak cocok dengan keahlian dan kemangkiran yang tinggi,

produktivitas rendah, ketidakpuasan dan bahkan sangat mungkin yang bersangkutan akan berfikir untuk pindah pekerjaan. **(Siagian,2005:80)**

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko menurutnya, kepuasan kerja **(JobSatisfaction)** adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan yang mereka jalankan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam lingkungan kerjanya. **(Handoko,2000:193)**

Menurut Blum kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan penyesuaian diri dari hubungan sosial, individu diluar kerja.

Menurut Tuffen kepuasan kerja hubungan dengan sikap dari kekayaan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. **(Pandji,2001:81)**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih baik suka menikmati kepuasan dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa. Walaupun balas jasa itu penting, kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima hasil kerjanya, agar mereka dapat membeli kebutuhan – kebutuhannya.

Menurut Gomes kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan apa yang diharapkannya sebagai yang pantas atau berhak baginya. **(Gomes,2001:178)**

Menurut Siagan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun terhadap pekerjaannya. **(Sondang,2000:295)**

Sedangkan menurut Mangkunegara kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. **(Mangkunegara,2000:17)**

2.2. Teori Kepuasan Kerja

Ada banyak pendapat yang mengemukakan teori – teori tentang kepuasan kerja **(Isyandi,2004 :124-133)**, antaranya:

1) Teori Klasik

Hierarchy of need theory yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow

Maslow mengatakan ada 5 (lima) macam kebutuhan penting yaitu :

1) *Physicological needs* (kebutuhan fisik dan biologi)

Physicological needs merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

2) *Safety and security needs* (kebutuhan rasa aman)

Safety and security needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari rasa ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan bersosialisasi)

Affiliation or acceptance needs adalah kebutuhan sosial, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan diri)

Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya

5) *Self actualization needs* (kebutuhan akan aktualisasi diri)

Self actualization needs adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2) *Teory X dan Teory Y* yang dikembangkan oleh MC. Gregor dalam *The Human Side of Enterprice*.

Teori x menyatakan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindar dari pekerjaan dan tanggung jawab yang dibarikan kepadanya. Sedangkan teory y memiliki anggapan

bahwa kerja adalah kodrat manusia seperti halnya kegiatannya sehari – hari lainnya. Pekerja tidak perlu diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta pengerahan diri untuk bekerja sesuai tujuan perusahaan.

Teory X	Teory Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanyakan orang tidak suka bekerja. 2. Kebanyakan orang tidak memiliki ambisi, tidak akan memiliki tanggung jawab dan lebih suka diberi pengarahan. 3. Kebanyakan orang tidak suka memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah secara kreatif. 4. Kebanyakan harus dikontrol secara ketat dan sering sekali harus dipaksa mencapai tujuan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja seperti bermain natural 2. Kontrol terhadap diri sendiri merupakan suatu hal yang esensial 3. Kepastian untuk memecahkan masalah secara kreatif terdapat pada sebagian besar orang. 4. Motivasi terjadi pada tingkat sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sendiri pada tingkat yang lebih rendah. 5. Kebanyakan orang adalah kreatif dan <i>self directed</i> dalam pekerjaannya kalau cara memberikan motivasi mendapatkan

3) *Hygiene Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam *The Motivation To Work*.

Herzberg mengatakan bahwa kepuasan tidak disebabkan oleh karena tidak ada suatu yang menyebabkan ketidakpuasan tetapi kerena adanya faktor yang dinamakan *satisfier* (pemuas) yaitu :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Keberhasilan yang diraih

- c. Kemajuan dalam berfikir
- d. Pengakuan yang lain

Hygiene Factor (faktor pemeliharaan) adalah faktor – faktor yang memberikan dorongan untuk terpeliharanya kepuasan kerja, yaitu :

- a. Status dalam organisasi
- b. Hubungan karyawan dengan atasan
- c. Hubungan seseorang karyawan dengan rekan kerja
- d. Teknik penyelia yang ditetapkan oleh seorang penyelia
- e. Kebijaksanaan organisasi
- f. Sistem administrasi organisasi
- g. Kondisi kerja
- h. Sistem imbalan yang berlaku

4) *Toeri Kontemporer*

- 1). *Equity Theory*, yang dikemukakan oleh J. Stacy-Adam.

Teori ini mengatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima

- a. Ada 4 (empat), ukuran penting dalam teori ini, yaitu :
 - a. Orang (*person*), yaitu individu yang merasa diperlakukan dengan adil atau tidak adil.

- b. Perbandingan dengan orang lain (*comparisan other*), yaitu sikap sekelompok atau orang yang dijadikan sebagai pembanding rasio pemasukan atau perolehan.
 - c. Makukan (*input*), yaitu karakteristik individu yang dibawa masuk oleh seseorang ke dalam organisasi atau pekerjaan yang dapat dicari (keterampilan dan pengalaman).
 - d. Perolehan (*out come*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya (gaji, tunjangan dan penghargaan).
- 2). *Expectency Theory*, yang dikemukakan oleh Viktor Vrooms dalam bukunya yang berjudul *Work an Motivation*.

Expectency Theory adalah secara logis berusaha membangun proses – proses mental yang mengarahkan seseorang untuk mengeluarkan sejumlah usaha dengan tujuan tertentu.

2.3. Ciri-Ciri Tentang Kepuasan Kerja

Adapun ciri – ciri kepuasan kerja pada seseorang karyawan adalah karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaannya sebagai tugas, apalagi paksaan , melainkan sebagai hobi. Karyawan ini memiliki perasaan dengan sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan , memiliki *antusiasme* tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan. (Issjianto,2006.181)

Menurut Gibson Invan cevich Donnelly, bahwa teori kepuasan memusatkan diri pada kebutuhan individu dalam penjelasan kepuasan kerja, kerja dan sistem imbalan. Teori tersebut mengatakan bahwa definisi kebutuhan didalam diri individu memacu suatu respon prilaku, bagi para menajar untuk menjadi efektif, teori kepuasan menyarankan sebagai berikut :

- a. Menentukan apa yang memacu prestasi yang diinginkan oleh prilaku kelompok dan pribadi.
- b. Mampu menawarkan imbalan yang berarti dalam membantu karyawan memuaskan kebutuhannya.
- c. Mengetahui kapan untuk menawarkan imbalan yang layak, dalam mengoptimumkan prilaku kinerja.
- d. Tidak dianggap difiniasi kebutuhan seseorang akan berulang sendiri dengan pola teratur (**Sondang,2000:120**)

2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Masalah kepuasan kerja adalah juga menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu Manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah satu faktor produksi yang penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manusia sebagai bagian dalam proses produksi tidak dapat disamakan dengan faktor – faktor produksi lainnya, seperti : Mesin, Tanah, Modal dan lain – lain. Letak perbedaan yang hakiki antara manusia sebagai tenaga kerja dengan faktor lainnya, dimana faktor produksi lainnya dapat dengan mudah dikendalikan bila dibandingkan dengan manusia. Faktor produksi manusia atau tenaga kerja mempunyai kebutuhan yang

relatif sifatnya, sesuai dengan perusahaan, status sosial dan perkembangan masyarakat lingkungan.

Kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan dalam dua kategori yaitu :

a) Kebutuhan Material

Kebutuhan material atau kebutuhan alamiah dan naluriah lazim disebut *Subsistence Needs*, yaitu kebutuhan yang langsung berhubungan dengan *Eksistence* dari pada manusia. Dengan terpenuhinya kebutuhan material, maka akan menjadi pendorong dalam diri manusia untuk bekerja lebih baik, karena keinginan yang menjurus kearah unsur kebendaan yang telah dipenuhi.

Kebutuhan material ini dapat digolongkan kedalam dua bagian yaitu :

1. Yang sifatnya *Ekonomis*, meliputi kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perteduhan.
2. Yang Sifatnya *Biologis*, meliputi kebutuhan akan kelangsungan hidup, perkembangan dan pertumbuhan jasmani.

b) Kebutuhan *Non Material* (Sarwoto,2000:138)

Kebutuhan *Non Material* ini dapat diklasifikasikan dalam dua golongan, yaitu :

1. Kebutuhan yang coraknya *Fisikologis*, yaitu meliputi berbagai macam ragam kebutuhan kejiwaan, antara lain kebutuhan akan pengakuan, kasih sayang, kekuasaan, perhatian, dan keharuman

nama, kedudukan sosial, kehormatan, rasa berprestasi, kebebasan pribadi, rasa kebanggaan, penghormatan, nama baik, perdamaian, keadilan, dan kemajuan.

2. Kebutuhan yang coraknya *Sosiologis* antara lain, kebutuhan akan jaminan keamanan, adanya kerja sama, adanya rasa semangat dan solidaritas kelompok.

Selain itu Hasibuan mengemukakan kepuasan kerja karyawan lebih dipandang dari segi sikap emosional seseorang, dan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Prilaku seperti itu dapat dicerminkan oleh :

1. Moral kerja.
2. Dedikasi kecintaan
3. Kedisiplinan karyawan meningkat (**Hasibuan, 2006 : 9**)

Menurut (**Siagian, 2005 : 295**) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor balas jasa yang adil dan layak, seperti berikut ini :

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Suasana lingkungan pekerjaan
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Sikap pimpinan

6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak (**Fathoni, 2006 : 129**)

Dari berbagai macam faktor kepuasan kerja dapat dirangkum seperti yang dikemukakan oleh As'ad mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Faktor Psikologik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Selain dari faktor-faktor diatas, ada juga beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kompensasi.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. **(Wibowo,2007:75)**

Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau konstribusi yang mereka berikan kepada organisasi. **(Panggabean,2002:75)**

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan,2006:118)**

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi kita memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.

Tujuan kompensasi adalah (Sedarmayanti,2001:24-25) :

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan pegawai
4. Memperoleh pegawai yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi kebutuhan

Keuntungan perusahaan dalam memberi kompensasi:

1. Akan menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberi rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi.
3. Untuk mengikat karyawan loyal bekerja pada perusahaan.

Keuntungan karyawan ketika memperoleh kompensasi:

1. Dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari.
2. Dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.
3. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja.
4. Dapat menimbulkan status sosial dan prestasi karyawan.

2. Upah dan Gaji

Kaitannya dengan besar gaji yang diterima sehubungan besarnya peranan upah sebagai motivator, karyawan sangat mengharapkan kompensasi yang layak, secara sederhana upah adalah merupakan imbalan atau pengganti (dalam bentuk

uang) atas jasa-jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak-pihak lain pimpinan, karena dengan upah pada dasar dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat karyawan didalam bekerja. Untuk dapat menetapkan dampak positif terhadap tenaga kerja dalam meningkatkan tingkat kinerja secara efektif dan efisien, maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat-syarat penepatan upah sebagai berikut

- a. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Upah harus dapat mengikat
- c. Upah harus mengutamakan keadilan
- d. Kompensasi dari upah yang diberikan harus dapat diperhatikan

Mengenai besarnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan dapat ditetapkan atas dasar pasaran yakni dengan memperhatikan perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan karyawan untuk pekerjaan yang sejenis. Cara pasaran ini bermakna, umumnya beberapa besar perusahaan tersebut membayar karyawannya.

Sedangkan cara lain dalam menetapkan besarnya gaji atau upah adalah atas dasar kemampuan perusahaan yang bersangkutan. **(Ishak Arep, 2000:73).**

3. Faktor Lingkungan Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan

berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan ini.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi, 2004: 134).**

Berdasarkan pengertian diatas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

- a. Kebersihan
- b. Pertukaran udara
- c. Penerangan
- d. Dan keamanan

4. Jaminan Sosial

Jaminan sosial syarat utamanya adalah agar semua karyawan secara terjamin, artinya karyawan mempunyai penghasilan yang menjamin bahwa mereka tidak akan terlantar walaupun menganggur sekalipun.

Resiko *finansial* yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga dapat melalui hubungan asuransi, apabila resiko yang ditanggung tersebut benar-benar terjadi maka perusahaan akan memberikan jaminan atau pertanggungan kepada pekerja sesuai dengan jumlah yang disepakati. **(Rivai, 2004 : 399).**

5. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Hubungan karyawan dengan atasan didasarkan pada hubungan yang formal, yang kaku dan berokratis. Terdapat beberapa jenjang dan jalur yang membatasi komunikasi antara atasan dengan karyawan. Akibat adanya jalur formal tersebut komunikasi menjadi kurang efektif dan panjang. Hal ini sering sekali menimbulkan salah penafsiran antara karyawan terhadap kebijakan yang diambil oleh manajemen. (Rivai, 2004 :500).

2.5. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Karyawan dalam menyikapi ketidakpuasan kerja dapat diperhatikan dalam sejumlah cara antara lain:

1. Keluar (Exit)

Merupakan rasa ketidakpuasan karyawan yang diekspresikan melalui sifat perilaku yang mengarah pada meningkatkan perusahaan untuk mencapai posisi baru maupun minta berhenti. Ini merupakan bentuk ketidakpuasan yang paling dalam dari diri karyawan yang bersifat destruktif aktif dimana karyawan sudah merasa tidak ada jalan keluar yang baik dalam proses peningkatan kepuasan.

2. Bersuara (Voice)

Merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal ini dapat berupa pemberian saran, membahas masalah yang ada dengan atasan dan lain sebagainya.

3. Setia (Loyalty)

Rasa ketidakpuasan yang bersifat fisik tetapi tidak ada optimis menganggap baiknya situasi dan kondisi, mencakup berbicara membela perusahaan menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai pihak perusahaan (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tepat dalam masalah perbaikan peningkatan kepuasan kerja.

4. Masa Bodoh

Bentuk ketidakpuasan secara pasif destruktif yang membiarkan kondisi atau keadaan bertambah buruk. Dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya dalam memperbaiki kondisi yang ada. Termasuk bentuk ini berupa datang terlambat yang sering, sering tidak masuk kantor dan lain sebagainya yang merugikan perusahaan. **(Robbins, 2003 : 105)**

2.6. Dampak Terhadap Ketidakpuasan Kerja Karyawan

KetidakPuasan kerja karyawan dapat menimbulkan dampak berupa **(Isyandi, 2005:146) :**

1. Penggantian Pegawai

penggantian pegawai yang sangat tinggi dapat merugikan perusahaan karena mungkin sulit mencari penggantinya dan menimbulkan biaya yang relatif mahal.

2. Ketidak hadir dan keterlambatan (*absence & tardines*)

pegawai yang kurang puas cenderung lebih sering tidak hadir atau terlambat, yang mana hal ini pun merugikan perusahaan, terutama dalam hal pencapaian rencana produksi, dan lain sebagainya.

3. Pencurian (*Theft*)

Banyak penyebab yang mendorong pegawai melakukan pencurian karena merasa diperas tenaganya, ataupun frustrasi karena diperlakukan tidak manusiawi oleh organisasi atau perusahaan.

4. Kekerasan atau Kebengisan (*Violence*)

Salah satu akibat dari ketidakpuasan adalah kekerasan atau kebengisan, atau berbagai agresi verbal atau fisik ditempat kerja, yang sasarannya bisa juga pelanggan dan tamu atau orang yang belum dikenalnya.

5. Lain-lain

Sebagai akibat ketidakpuasan kerja lainnya dapat berupa menurunnya semangat kerja, adanya berbagai keluhan dan lain sebagainya.

Pengalaman kerja

2.7. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Greenberg dan Baron memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan
- b. Orang dibayar dengan jujur
- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. (Wibowo, 2007:316)

2.8. Pandangan Islam Terhadap Kerja

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karna karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian upah yang tepat pada waktunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan tidak akan merasa kegelisahan dalam menjalankan tugasnya.

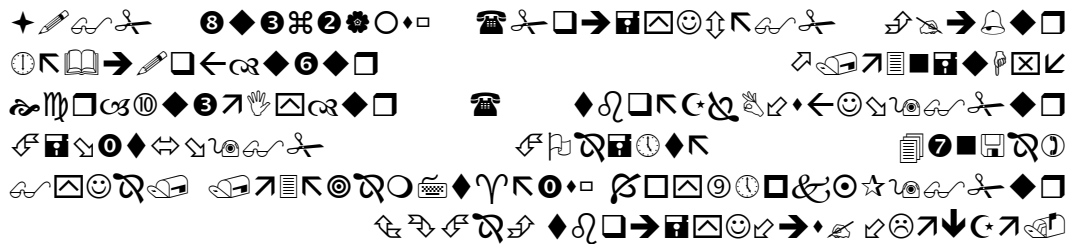
Allah berfirman dalam surat Ar- Rahman ayat 60 yang berbunyi :



Artinya: “ Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan pula”

Maksud ayat diatas adalah kebaikan dibalas dengan kebaikan pula, jadi, dalam kebaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapatkan kebaikan dari orang lain.

Allah SWT dan Rasulullah SAW memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebagaimana firman Allah dalam surat At- Taubah ayat 105 yang berbunyi:



Artinya: “ *Dan Katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”.

Dengan adanya perintah Allah dan Rasulnya untuk bekerja, maka tidak akan ada alasan bagi kita bermalas-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan ikhlas, serta janganlah melakukan pekerjaan karena terlalu mengharapkan imbalan dan pujian orang lain.

2.9. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka diperoleh hipotesa sebagai berikut : “Diduga kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang dipengaruhi psikologis, sosial, fisik, dan finansial”.

2.10. Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesa penelitian, maka variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan dan variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Psikologis
2. Faktor Sosial
3. Faktor Fisik
4. Faktor Finansial

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang berlokasi di Jalan Sudirman No. 107 Kota Bangkinang, dan waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan September sampai bulan November 2011.

3.2. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu merupakan data yang belum diolah atau yang belum dipublikasikan, yang diperoleh secara langsung dari responden, berupa tanggapan-tanggapan dari responden.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak perusahaan yang berupa data yang telah tersedia seperti jumlah tenaga kerja dan lain-lain.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2005:72**). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang sebanyak 33 karyawan. Sedangkan sampel nya

menggunakan metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi (Sugiyono, 2005:73-77), karena jumlah keseluruhannya di bawah 100 orang karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh sejumlah data diperlukan dalam penulisan ini maka penulisan melakukan pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuisioner

Yaitu dengan mengedarkan angket kepada responden, angket berisikan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis beserta jawaban, sehingga responden menjawab sesuai dengan isi pertanyaan yang ada.

b. Wawancara

Dilakukan dengan pimpinan serta karyawan yang ada hubungan dengan penulisan yang diajukan kepada perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulisan.

c. Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara melakukan penamatan langsung ketempat penelitian dengan tujuan meninjau permasalahan.

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode Analisis regresi linier berganda (*Multifile Linier Regretion*) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu dengan beberapa variabel bebas (*Indenvendent variable*) dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n \text{ (Hartono, 2005:34)}$$

Dimana :

Y = *Variabel Devendent* yaitu kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 , dan b_4 = *Koefisien Regresi*

X_1 = Faktor Psikologi

X_2 = Faktor Sosial

X_3 = Faktor Fisik

X_4 = Faktor Finansial

Untuk membuktikan kebenaran hipotesa digunakan Uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Dimana F hitung $>$ F tabel pada tingkat *Signifikan* = 0,05

Adapun kriteria pengujian hipotesa untuk memperoleh kesimpulan secara keseluruhan dapat dilakukan dengan langkah – langkah sebagai berikut:

1. H_o = Faktor Psikologi, Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Finansial, merupakan faktor yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

H_a = Faktor Psikologi, Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Finansial, merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

2. Menentukan F hitung dan T hitung menggunakan pengolahan data dengan program komputer (*SPSS*).
3. Menentukan kaedah keputusan
 - a. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

 Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika T hitung $> T$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

 Jika T hitung $< T$ tabel, maka H_0 diterima Dan H_a ditolak.
4. Mengambil kesimpulan dari keputusan yang tepat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang adalah Badan Usaha Milik Pemerintah Kabupaten Kampar yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No. Kpts/II/1993 tanggal 09 Januari 1993 dan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 3 tahun 1984 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 16/Kpts/1988 tanggal 11 Januari 1988. Pada tahun 1992 dengan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 759/Kpts/1992 pengelola penyediaan sarana air bersih yang ada di daerah tingkat I Propinsi Riau diserahkan dari departemen pekerjaan umum kepada pemerintah daerah tingkat I Riau dan selanjutnya diserahkan kepada pemerintah daerah tingkat II sesuai dengan keputusan Gubernur No. Kpts/II/1993 pada tanggal 09 Januari 1993.

Dari awal berdirinya yaitu hanya melayani 4 Ibu Kota Kecamatan, sampai dengan perkembangan PDAM Tirta Kampar Bangkinang dewasa ini dimana pada akhir bulan Desember 2000 lalu sampai sekarang. PDAM Tirta Kampar Bangkinang melayani kebutuhan air bersih di 12 Kota Kecamatan yaitu Bangkinang, Teratak Buluh, Sorek, Langgam, Dalu – Dalu, Teluk Dalam,

Pangkalan Kerinci dan Kuok. Paska pemekaran wilayah kerja perusahaan ini meliputi 5 unit, yaitu Bangkinang sebagai pusatnya, Air Tiris, Teratak Buluh, Kuok dan Tambang.

Didalam proses produksi diperlukan sumber bahan baku, adapun sumber bahan baku perusahaan ini (PDAM Tirta Kampar Bangkinang) berasal dari sungai (Sungai Kampar dan Sungai Songsang) dan mata air.

Pengalaman dan keterampilan kerja ditujukan untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan yang terjadi karena lebih baik bila dipandang dari lamanya karyawan bekerja diperusahaan tersebut maka semakin banyak pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman, keterampilan adalah proses belajar yang dilalui oleh seorang karyawan.

Sedangkan keterampilan kerja melalui pengetahuan tentang caara kerja dan prakteknya serta pengenalan aspek-aspek pekerjaan secara terperinci kepada hal-hal yang menyangkut keselamatan kerja.

4.2. Struktur Organisasi

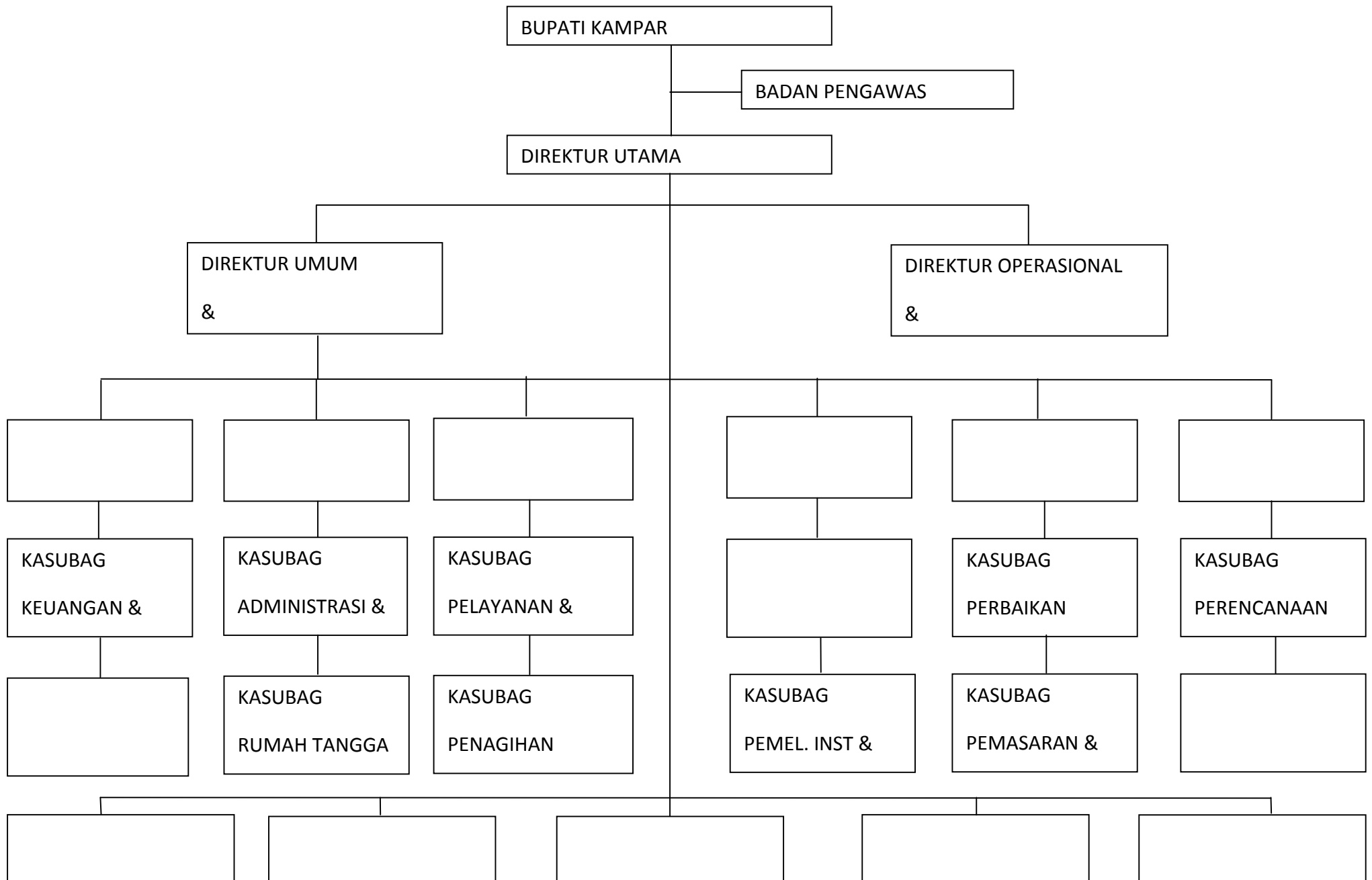
Setiap perusahaan didirikan mempunyai tujuan, demikian juga halnya dengan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kampar Bangkinang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih. Agar semua tujuan yang diinginkan tersebut dapat tercapai maka perlu dilakukan kegiatan Produksi, Pendistribusian dan Pengawasan terhadap kegiatan perusahaan supaya kegiatan yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dimana aktivitas –

aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan ini tiada terlepas dari pelayanan yang diberikan, sehingga kinerja perusahaan tercapai dengan harapan pelanggan.

Adapun Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kampar Bangkinang dipimpin oleh Direksi yang terdiri dari Direktur Utama, Direktur Umum, Direktur Teknik, Kabag Umum, Kabag Keuangan, Kabag Hubungan Langgan, Kabag Produksi dan Kabag Distribusi. Masing – masing mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda. Struktur Organisasi PDAM Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI

PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KAMPAR BANGKIANG



1. Badan Pengawas

Badan Pengawas dari PDAM Tirta Kampar Bangkinang adalah Bupati Kepala Daerah Tingkat II Kampar.

adapun fungsi dari pengawasan adalah :

- a. Menetapkan rencana kerja dan pembagian tugas para anggota menurut bidang masing – masing.
- b. Merumuskan kebijaksanaan perusahaan secara terarah, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Mengadakan penilaian atas prestasi kerja anggota direksi dan hasil – hasil yang telah dicapai oleh perusahaan.
- d. Membina dan mengarahkan perusahaan secara efektif.
- e. Menjaga keserasian dan koordinasi antara perusahaan dan pemerintah daerah.

2. Direktur Utama

Direktur Utama PDAM Tirta Kampar Bangkinang membawahi Direktur Umum dan Direktur Operasional yang mempunyai tugas – tugas sebagai berikut :

- a. Memimpin dan mengendalikan kegiatan jalannya PDAM Tirta Kampar Bangkinang baik tingkat pusat maupun di unit – unit.
- b. Menetapkan kebijaksanaan / strategi dalam merencanakan program kerja dan pengembangan PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

- c. Menyampaikan dan bertanggung jawab atas laporan berkala mengenai semua kegiatan PDAM Tirta Kampar Bangkinang kepada Bupati melalui Badan Pengawas.
- d. Mengadakan koordinasi, konsultasi dan tindakan – tindakan lainnya dengan instansi dinas pemerintahan maupun swasta dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
- e. Serta mempunyai wewenang mengangkat, memutuskan, mempromosikan, membina dan memberikan sanksi serta memberhentikan semua karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang Dibawah Direksi.

3. Direktur Umum Dan Direktur Teknik

Sampai saat ini jabatan untuk Direktur Umum dan Direktur Teknik PDAM Tirta Kampar Bangkinang belum ada personilnya.

4. Kepala Bagian Umum

Kepala Bagian Umum mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Mencatat, Menyimpan, Mengamankan dan Memelihara dokumen perusahaan.
- b. Menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian dan kesekretariatan serta rumah tangga.
- c. Mengatur penggunaan dan pemeliharaan sarana ruang kantor.
- d. Mempersiapkan laporan berkala, dengan berkoordinasi dengan bagian lainnya.

5. Kepala Bagian Keuangan

Kepala Bagian Keuangan mempunyai tugas – tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan mengendalikan sumber – sumber pendapatan serta pengeluaran pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
 - b. Mengatur dan menyusun rencana pembayaran utang jangka pendek dan jangka panjang.
 - c. Membuat laporan keuangan secara periode atau neraca sesuai dengan norma - norma akuntansi dan menyusun rencana anggaran PDAM Tirta Kampar Bangkinang dengan berkoordinasi dengan bagian lainnya.
6. Kepala Bagian Hubungan Langganan

Kepala Bagian Hubungan Langganan mempunyai tugas – tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan koordinasi dengan kepala unit dalam perencanaan jumlah sambangan baru air bersih, peningkatan pemasaran dan pelayanan pelanggan termasuk penyuluhan.
- b. Menyusun kebijakan dan kebutuhan baru mengenai tarif air dan tarif sambungan baru.
- c. Mencatat water meter dan menerima pengaduan pelanggan.
- d. Memproses dan merekomendasikan penyambungan kembali aliran yang diputus sehubungan dengan kasus – kasus ilegal.

7. Kepala Bagian Produksi

Kepala Bagian Produksi mempunyai tugas – tugas sebagai berikut :

- a. Mengelola sarana dan prasarana air baku, instalasi pengolahan fasilitas lainnya yang berhubungan dengan bidang produksi.
- b. Menjaga dan mengawasi kualitas, kuantitas dan kontinuitas air yang diproduksi.
- c. Menyusun program pemeliharaan perawatan, pemeliharaan dan pencucian Instalasi Pengolahan Air (IPA) dan reservoir.
- d. Bertanggung jawab terhadap operasional mobil tanki.

8. Kepala Bagian Distribusi

Kepala Bagian Distribusi mempunyai tugas – tugas sebagai berikut :

- a. Secara teknik bertanggung jawab terhadap kehilangan dan kebocoran air.
- b. Membuat pipa jaringan perpipaan
- c. Menanggulangi keluhan pelanggan yang berhubungan dengan pendistribusian air.
- d. Melakukan pemasangan sambungan baru dan pemutusan sambungan rumah setelah ada rekomendasi dari bagian hubungan langganan.
- e. Melakukan pembersihan rutin terhadap sistem jaringan pipa dan melakukan pekerjaan perbaikan serta penyempurnaan pipa.

9. Kepala Unit

Kepala Unit ini bertugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan mengendalikan program kerja dan operasional unit.

- b. Mewakili pimpinan baik secara internal maupun secara eksternal pada tingkat kecamatan atau pada wilayah operasionalnya.
- c. Membuat laporan operasional bulanan.
- d. Mengelola dan mengawasi semua kekayaan perusahaan yang terdapat di unit yang dipimpin.
- e. Mengoptimalkan pelayanan pada pelanggan yang ada di wilayah operasionalnya.
- f. Menjaga, memelihara dan menjamin keutuhan kerja yang ada pada unit yang dipimpinnya.

10. Kepala Sub. Bagian Rumah Tangga dan Gudung

Kasubag Rumah Tangga Gudang bertugas sebagai berikut :

- a. Mengkoordinir terlaksananya kebersihan lingkungan kotor, penerangan ruang dan perlengkapan, AC, Taman, komunikasi dan lain – lainnya yang berhubungan dengan kerumahtanggaan.
- b. Melaksanakan perhitungan biaya untuk pekerjaan yang berada dibawah kendali bidang umum.
- c. Melaksanakan pembayaran pajak – pajak, rekening telepon, listrik dan pembayaran lainnya yang berada dibawah kendali bidang umum.
- d. Melaksanakan inventaris persediaan barang dan aset perusahaan secara periode.
- e. Melaksanakan kegiatan administrasi yang berhubungan dengan penggandaan dan pengeluaran barang digedung.

11. Kasubag Administrasi dan Personalia

Kasubag Administrasi dan personalia bertugas sebagai berikut :

- a. Menerima semua surat masuk dan meneruskan kepada atasan atau unit kerja terkait dan kepada yang bersangkutan.
- b. Melaksanakan pengaturan, pengetikan surat – surat dinas terutama surat yang langsung dari direksi.
- c. Melaksanakan pengiriman surat dinas perusahaan.
- d. Mempersiapkan tempat pertemuan rapat untuk kepentingan perusahaan termasuk menyediakan kebutuhan lainnya.
- e. Melaksanakan pengarsipan surat keluar dan surat masuk serta dokumen lainnya.
- f. Menyimpan dan mengamankan serta menjaga kerahasiaan arsip perusahaan dokumen lainnya.
- g. Memproses penerimaan dan memperhatikan, kenaikan pangkat, gaji berkala, cuti dan segala sesuatu yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Membuat kriteria – kriteria jabatan, promosi, kenaikan pangkat, penghasilan , sanksi – sanksi dan biaya perjalanan dinas.

12. Kasubag Pembukuan dan Rekening

Kasubag Pembukuan dan Rekening bertugas sebagai berikut :

- a. Melakukan pembukuan dan pelaporan sesuai dengan pedoman yang berlaku.
- b. Mengkoordinir dan mengendalikan pembukuan dari setiap transaksi dan biaya yang memerlukan revisi anggaran.

- c. Melaksanakan dan menyesuaikan buku jurnal dan buku – buku pembantu.
- d. Melaksanakan dan menyesuaikan kebijakan pembukuan sesuai dengan Prinsip Akutansi Indonesia (PAI) dan Norma Pemeriksaan Akutansi (NPA) yang berlaku di Indonesia.
- e. Melaksanakan konsiliasi antara buku perusahaan dengan buku bank.
- f. Membuat laporan bulanan baik dari anggaran biaya yang telah dan akan dilaksanakan kepada pimpinan.
- g. Mengawasi pelaksanaan penagihan rekening air bersih termasuk di unit – unit.
- h. Memeriksa kelengkapan buku penerimaan rekening dan menghitung kembali perincian jumlah uang yang harus diterima.

13. Kasubag Keuangan dan Bendahara

Kasubag Keuangan dan Bendahara bertugas sebagai berikut :

- a. Mengatur dan melakukan pembayaran gaji, upah, biaya minuman, biaya operasional, biaya perbaikan, biaya pembelian, biaya rumah tangga, pajak, bunga dan sebagainya.
- b. Meneliti kebenaran atas pembayaran dari pelanggan yang menggunakan cek, giro atau surat berharga lainnya.
- c. Membantu kepala bagian keuangan untuk menyediakan data dan informasi yang diperlukan.

14. Kasubag Pelayanan dan Pencatat Meter

Kasubag Pelayanan dan Pencatat Meter bertugas sebagai berikut :

- a. Menerima, memeriksa dan mengevaluasi semua informasi baik secara lisan maupun tertulis ataupun melalui telepon tentang keluhan pelanggan gangguan air minum untuk penanggulangan lebih lanjut.
- b. Melakukan penyelidikan dan pemeriksaan kelapangan secara intensif adanya pencurian air, sambungan gelap, pemakaian air tanpa meter, meter tidak berfungsi, pengerusakan meter, penggolongan tarif dan lainnya.
- c. Melaksanakan pemrosesan administrasi dan survai penyambungan baru dan penyambunngan kembali air minum langganan yang diputus karena kasus, proses perubahan tarif air yang diusulkan oleh langganan.
- d. Melaksanakan pembacaan/ pencatatan kubikasi yang terpakai oleh pelanggan dengan tarif dan lancar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

15. Kasubag Penagihan dan Rekening

Kasubag Penagihan dan Rekening bertugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan administrasi rekening yang akan ditagih, yang sudah ditagih dan yang belum ditagih.
- b. Melaksanakan penagihan rekening air menurut jadwal penagihan setiap hari kerja secara intensif, evektif dan evisien.
- c. Menyusun jadawal pencabutan meter/ pemutusan aliran air minum sesuai dengan sifat surat perintah pemutusan.

16. Kasubag Kualitas Air

Kasubag Kualitas Air bertugas sebagai berikut :

- a. Menganalisa jumlah dan jadwal penggunaan bahan – bahan kimia secara efektif dan efisien.
- b. Melakukan pemeriksaan kualitas air secara periode.
- c. Memonitor dan mengembalikan seluruh unit pengolahan air agar kualitas air yang diproduksi memenuhi standar yang ditetapkan.
- d. Menjaga, merawat dan mengendalikan sarana dan prasarana yang berhubungan dengan peningkatan kualitas air termasuk menjaga kebersihan lingkungan instansi.

17. Kasubag Pemeliharaan Instansi dan Mobil Tanki

Kasubag Pemeliharaan Instansi dan mobil tanki bertugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan, mengoperasikan, serta mengendalikan sistem perpompaan, mesin genset, reservoir, mobil tanki dan peralatan lainnya.
- b. Menentukan dan mempersiapkan suku cadang yang diperlukan untuk kebutuhan perawatan mesin – mesin dan panel – panel serta untuk mobil tanki.
- c. Memperbaiki semua sarana dan prasarana yang rusak di instalasi, mencatat semua permasalahan dan kekurangan yang ada pada sarana dan prasarana yang terdapat di instalasi (intake dan pengolahan termasuk mobil tanki).

18. Kasubag Perbaikan dan Penanggulangan

Kasubag Perbaikan dan Penanggulangan kebocoran bertanggung jawab kepada Kabag Distribusi yang mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan pergantian dan perbaikan terhadap kebocoran pipa – pipa distribusi, sambungan rumah dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pendistribusian air.
- b. Melaksanakan perhitungan biaya rehabilitasi pipa distribusi dan pipa dinas.
- c. Melaksanakan pemeliharaan dan pemeriksaan secara rutin terhadap pipa distribusi dan perlengkapan lainnya agar pendistribusian air dapat berjalan teratur dan merata.
- d. Menjaga kualitas dalam pipa distribusi dan melakukan pencucian pipa.
- e. Mengambil langkah – langkah guna pengurangan tingkat kekurangan air secara cepat.
- f. Mencari dan mengatasi penyebab gangguan air kepelanggan.

19. Kasubag Pemasaran dan Pemutusan

Kasubag Pemasaran dan Pemutusan bertanggung jawab kepada Kabag Distribusi yang bertugas sebagai berikut :

- a. Melakukan pemasangan rumah baru setelah mendapat rekomendasi dari bagian hubungan langganan.
- b. Melakukan pengetesan, perbaikan dan pelanggaran serta pemutusan meteran air pelanggan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Mengadakan pemeriksaan dan pengawasan terus menerus terhadap pemasangan liar dan pengambilan tindakan seperlunya.
- d. Melaksanakan kegiatan pemasaran dan melakukan survei pada daerah yang cukup berpotensi untuk dikembangkan sebagai pelanggan baru.

1.3. Aktivitas Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang adalah perusahaan daerah yang bergerak dibidang pengadaan air bersih dan sesuai dengan nilai- nilai atau syarat- syarat kesehatan dan bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat atau penduduk (public utility) yaitu dengan cara menyalurkan air bersih kerumah penduduk, tempat usaha dan fasilitas umum yang membutuhkan dalam melaksanakan kegiatan sehari- hari untuk memajukan fungsi ekonomi dengan target keuntungan dengan memajukan fungsi sosial. Sistem penyaluran air bersih tersebut selain menggunakan instalasi air (pipa), juga menggunakan armada dalam bentuk mobil tangji, sehingga bisa menjangkau daerah yang belum tersedia jaringan instalasi perpipaannya. Pada dasarnya PDAM merupakan produk jasa yang menyediakan air bersih bagi masyarakat. Karena merupakan perusahaan jasa ada beberapa hal yang dilakukan oleh PDAM dalam memberikan pelayanan jasa air bersih, yaitu:

1. Membangun, memelihara dan menjalani operasi sumber- sumber produksi dan sarana penyediaan air minum.
2. Mengatur, menyempurnakan dan mengawasi pekaian air secara merata.
3. Mengadakan suatu peraturan/ketentuan untuk mencegah adanya penyambungan secara liar.

PDAM Tirta Kampar Bangkinang selalu berusaha meningkatkan pelayanan dengan tetap mempertahankan kuantitas, kualitas dan kontinuitas (3K) dalam pelayanan. Untuk mewujudkan hal tersebut, PDAM berusaha untuk meningkatkan aktivitas perusahaan dengan cara sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemandirian PDAM Tirta Kampar melalui pemanfaatan potensi yang ada.
2. Melakukan sosialisasi program dan aktivitas perusahaan.
3. Meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal.
4. Menggunakan teknologi yang dapat mendukung kapasitas dan kualitas produksi sesuai dengan kebutuhan.
5. Menjaga kualitas, kuantitas dan kontinuitas (3K) dalam pelayanan.

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan. Dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan pimpinan akan lebih mudah untuk mengkoordinir dan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai permasalahan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kampar Bangkinang secara terperinci dalam penelitian ini terlebih dahulu penulis membahas mengenai karakteristik responden dari beberapa segi yang menuju ke hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Untuk mengetahui distribusi jumlah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Distibusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	25	75,75
2.	Perempuan	8	24,25
Jumlah		33	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan pada tabel 5.1 di atas di dapat informasi mengenai jumlah resepoden Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang

berdasarkan pada jumlah jenis kelamin, Dimana karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kampar Bangkinang yang dijadikan responden pada penelitian ini. Jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang atau 75.75% dari jumlah perempuan sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 8 orang atau 24.25%.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah responden Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang didominasi oleh responden laki-laki atau dengan kata lain sebagian besar jumlah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kampar Bangkinang adalah laki-laki hal ini dikarenakan sampel penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kampar Bangkinang dilain sisi tenaga kerja laki-laki dianggap enerjik dalam melakukan pekerjaan khususnya berkaitan dengan pekerjaan lapangan.

Untuk mengetahui usia responden pada penelitian ini, maka dapat dilihat dengan jelas pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-30 Tahun	11	33.33
2.	31-40 Tahun	18	54.55
3.	41-50 Tahun	2	6.06
4	51-60 Tahun	2	6.06
Jumlah		33	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan pada usia. Dimana pada tabel 5.2 menunjukkan secara detail mengenai

usia responden. responden yang berusia 21-30 berjumlah 11 orang atau 33.33%, yang berusia 31-40 berjumlah 18 orang atau 54.55%, yang berusia 41-50 berjumlah 2 orang atau 6.06%, yang berusia 51-60 berjumlah 2 orang atau 6.06%, dan yang berusia 60 tahun ke atas tidak ada sama sekali. Berdasarkan pada tabel 5.2 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jumlah responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun.

5.2 Diskripsi Variabe Penelitian

Bagi perusahaan karyawan merupakan kekayaan utama, karena peranan mereka sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya, selain itu karyawan merupakan faktor terpenting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung padanya sehingga perlunya perusahaan memperhatikan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh rasa kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Puas dan tidak puasny karyawan dalam melakukan pekerjaan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang tentunya disebabkan oleh berbagai faktor yang bisa menyebabkannya. Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang maka peneliti memakai variabel penelitian sebagai acuan, adapun variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

5.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hal-hal yang bersifat abstrak maupun non abstrak. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan akan

berbeda ada karyawan menningmati kepuasan dalam pekerjaan karena sering dipuji, karena penempatan yang nyaman dan sesuai dengan keinginanya, perlakuan yang menyenangkan dari atasan dan kawan sekerja dilingkung kerja maupun diluar lingkungan kerja, perlakuan yang menyenangkan, perlengkapan dan peralatan yang memadai serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Untuk itu kepuasan kerja yang dinimati oleh masing-masing karyawan akan terjadi perbedaan. Perbedaan itu sangat ditentukan oleh karyawan itu sendiri dalam menikmatinya.

Berdasarkan hasil rekaputulasi data tanggapan responden yang dilakukan oleh penulis mengenai kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3
Rekaputulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang

No	Indikator Penelitian	Katagori Penilaian					Total
		SP	P	CP	TP	STP	
1	Perasaan karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini	2	21	9	1	-	33
2	Perasaan karyawan yang puas dengan pembagian tugas dan pekerjaan yang ada ditempat kerja	1	18	13	1	-	33
3	Perasaan puas akan penghargaan yang diterima berdasarkan tugas dan tanggung jawab	-	18	15	-	-	33
4	Perasaan karyawan yang puas mengenai tanggapan perusahaan atas keluhan yang disampaikan karyawan	-	28	5	-	-	33
5	Perasaan karyawan yang puas dengan kebijaksanaan pimpinan yang diterapkan ditempat kerja	-	28	5	-	-	33

Sumber: Data Primer tahun 2011

Dari tabel 5.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan responden dari lima item pertanyaan seputar kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel

pengukur kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini berjumlah 2 orang, responden yang puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini berjumlah 21 orang, responden yang cukup puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini berjumlah 9 orang, dan responden yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan pembagian tugas dan pekerjaan yang ada ditempat kerja berjumlah 1 orang, responden yang puas dengan pembagian tugas dan pekerjaan yang ada ditempat kerja berjumlah 18 orang, responden yang cukup puas dengan pembagian tugas dan pekerjaan yang ada ditempat kerja berjumlah 13 orang, dan responden yang tidak puas dengan pembagian tugas dan pekerjaan yang ada ditempat kerja berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang puas akan penghargaan yang diterima berdasarkan tugas dan tanggung jawab berjumlah 18 orang dan responden yang cukup puas akan penghargaan yang diterima berdasarkan tugas dan tanggung jawab 15 orang.

Pernyataan responden yang puas mengenai tanggapan perusahaan atas keluhan yang disampaikan karyawan berjumlah 28 orang dan responden yang cukup puas mengenai tanggapan perusahaan atas keluhan yang disampaikan karyawan.

Pernyataan responden yang sangat dengan kebijaksanaan pimpinan yang diterapkan ditempat kerja berjumlah 28 orang dan responden yang puas dengan

kebijaksanaan pimpinan yang diterapkan ditempat kerja berjumlah 5 orang. Dengan demikian secara umum responden menyatakan merasakan puas bekerja pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

Hal senada disampaikan Elfika, A.Md salah seorang faktor yang setuju jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berbeda ada karyawan menningmati kepuasan dalam pekerjaan karena sering dipuji, karena penempatan yang nyaman dan sesuai dengan keinginanya, perlakuan yang menyenangkan dari atasan dan kawan sekerja dilingkung kerja maupun diluar lingkungan kerja, perlakuan yang menyenangkan, perlengkapan dan peralatan yang memadai serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

5.2.2 Faktor Psikologis

Psikologis merupakan corak dan ragam kejiwaan setiap individu. Psikologis yang dimiliki individu merupakan bagian dari unsur yang perlu diperhatikan apalagi dalam sebuah usaha karena faktor psikologis memiliki peranan penting untuk meningkatkan minat dan keinginan karyawan dalam melakukan pekerjaan, untuk mencapai tujuan dan keinginan. Dalam dunia ini setiap individu memiliki bawaan psikologisnya berbeda perbedaan itu tergambar pada sikap, bakat dan keterampilan, keinginan terhadap suasana yang dibutuhkan.

Psikologis yang tertekan dalam kerja akan berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja, psikologis yang tertekan akan tampak pada cara bersikapnya dan berkeinginannya seseorang selain itu psikologis yang tertekan akan mempengaruhi pada bakat dan keterampilan individu terkait dalam bekerja. Semua ini akan berakibat pada produktivitas kerja yang tidak maksimal dan optimal.

Untuk itu perlunya pihak perusahaan memberikan pada setiap karyawan perasaan nyaman dan tenteram dalam melakukan sesuatu pekerja agar karyawan tidak perasaan karyawan tertekan dan terbebani oleh hal yang bisa menghambat proses produktivitas kerja. Lebih lanjut dapat kita lihat hasil penelitian yang berkaitan dengan faktor psikogis karyawan yang bekerja pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar bangkinang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang pada umumnya mereka setuju jika faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran angket, hasil rekapitulasi data tanggapan responden yang dilakukan oleh penulis mengenai faktor psikologis karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang yang menjadi salah satu bagian dari variabel penelitian ini dapat dilihat tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Faktor Psikologis yang Dijadikan
Acuan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum
(PDAM) Tirta Kampar Bangkinang

No	Indikator Penelitian	Katagori Penilaian					Total
		SP	P	CP	TP	STP	
1	mengenai minat dalam bekerja	5	23	3	2	-	33
2	Kepuasan terhadap ketentraman dalam bekerja yang diberikan perusahaan	2	28	3	-	-	33
3	Mengenai jaminan keamanan yang diberikan perusahaan	2	26	4	1	-	33
4	Mengenai jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	1	28	4	-	-	33
5	Profesi yang dimiliki dengan tugas dalam bekerja	2	24	5	2	-	33

Sumber: Data Primer tahun 2011

Dari tabel 5.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan responden dari lima pertanyaan seputar faktor psikologis yang dijadikan sebagai variabel pengukur kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang.

Pernyataan responden yang sangat puas mengenai minat dalam bekerja berjumlah 2 orang, responden yang puas mengenai minat dalam bekerja berjumlah 23 orang, responden yang cukup puas mengenai minat dalam bekerja berjumlah 3 orang, dan responden yang tidak puas mengenai minat dalam bekerja berjumlah 2 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas terhadap ketentraman dalam bekerja yang diberikan perusahaan berjumlah 2 orang, responden yang puas terhadap ketentraman dalam bekerja yang diberikan perusahaan berjumlah 28 orang, dan responden yang cukup puas terhadap ketentraman dalam bekerja yang diberikan perusahaan berjumlah 3 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas mengenai jaminan keamanan yang diberikan perusahaan berjumlah 2 orang, responden yang puas mengenai jaminan keamanan yang diberikan perusahaan berjumlah 26, responden yang cukup puas mengenai jaminan keamanan yang diberikan perusahaan berjumlah 4, dan responden yang tidak puas mengenai jaminan keamanan yang diberikan perusahaan berjumlah 1.

Pernyataan responden yang sangat puas mengenai jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan berjumlah 1, responden yang puas mengenai jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan berjumlah 28 orang, dan responden yang

cukup puas mengenai jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan berjumlah 4 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas terhadap profesi yang dimiliki dengan tugas dalam bekerja berjumlah 2 orang, responden yang puas terhadap profesi yang dimiliki dengan tugas dalam bekerja berjumlah 24 orang, responden yang cukup puas terhadap profesi yang dimiliki dengan tugas dalam bekerja berjumlah 5 orang, dan responden yang tidak puas terhadap profesi yang dimiliki dengan tugas dalam bekerja berjumlah 2 orang. Dengan demikian secara umum responden menyatakan merasakan faktor psikologis telah terpuaskan oleh PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

5.2.3 Faktor Sosial

Manusia merupakan yang hidupnya sering melakukan intraksi dengan sesamanya. Intraksi itu dilakukan baik ditempat lingkungan tempat tinggal maupun diberbagai tempat. Kemampuan dalam melakukan intraksi menunjukan seberapa besar individu dapat melakukan intraksi sesamanya.

Faktor sosial dalam kerja akan sangat mempengaruhi kerja karyawan, hal ini diperoleh berdasarkan wawancara dengan Muklis Efendi, SE, salah seorang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang.

Hasil lain ditunjukan berdasarkan hasil rekaputulasi data tanggapan responden yang dilakukan oleh penulis mengenai faktor sosial karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.5
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Faktor Sosial yang Berkaitan
dengan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)
Tirta Kampar Bangkinang

No	Indikator Penelitian	Katagori Penilaian					Total
		SP	P	CP	TP	STP	
1	Hubungan kerja dengan rekan kerja	5	25	3	-	-	33
2	Hubungan dengan atasan	1	26	6	-	-	33
3	Hubungan komunikasi dengan masyarakat dilingkungan tempat tinggal	1	27	4	1	-	33
4	Hubungan kerja dengan karyawan yang berlainan jenis pekerjaannya	15	17	1	-	-	33
5	Keterlibatan dalam kegiatan perserikatan di tempat bekerja	2	27	2	2	-	33

Sumber: Data Primer tahun 2011

Dari tabel 5.5 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan responden dari lima item pertanyaan seputar kepuasan kerja yang diamati dari faktor sosial yang dijadikan sebagai varial pengukur kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan hubungan kerja dengan rekan kerja berjumlah 5 orang, responden yang puas dengan hubungan kerja dengan rekan kerja berjumlah 25orang, dan responden yang cukup puas dengan hubungan kerja dengan rekan kerja berjumlah 9 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan hubungan dengan atasan berjumlah 1 orang, responden yang puas dengan hubungan dengan atasan berjumlah 26 orang, dan responden yang cukup puas dengan hubungan dengan atasan berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan hubungan kerja dengan karyawan yang berlainan jenis pekerjaannya berjumlah 15 orang, responden yang

puas dengan hubungan kerja dengan karyawan yang berlainan jenis pekerjaannya berjumlah 17 orang, dan responden yang cukup puas dengan hubungan kerja dengan karyawan yang berlainan jenis pekerjaannya berjumlah 4 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan hubungan komunikasi dengan masyarakat dilingkungan tempat tinggal berjumlah 1 orang, responden yang puas dengan hubungan komunikasi dengan masyarakat dilingkungan tempat tinggal berjumlah 27 orang, responden yang cukup puas dengan hubungan komunikasi dengan masyarakat dilingkungan tempat tinggal berjumlah 4 orang, dan responden yang tidak puas dengan hubungan komunikasi dengan masyarakat dilingkungan tempat tinggal berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas mengenai keterlibatan dalam kegiatan perserikatan di tempat bekerja berjumlah 2 orang, responden yang puas mengenai keterlibatan dalam kegiatan perserikatan di tempat bekerja berjumlah 27 orang, responden yang cukup puas mengenai keterlibatan dalam kegiatan perserikatan di tempat bekerja berjumlah 2 orang dan responden yang tidak puas mengenai keterlibatan dalam kegiatan perserikatan di tempat bekerja berjumlah 2 orang. Dengan demikian secara umum responden menyatakan merasakan puas bekerja dari sisi faktor sosial pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

5.2.4 Faktor Fisik

Kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang terdiri dari jenis pekerjaan pengaturan jam kerja dan jam istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan

karyawan, umur, dan sebagian merupakan bagian yang dapat mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Informasi yang sangat mendukung mengenai pernyataan responden dalam bentuk angket juga diperoleh dari wawancara. Hasil wawancara dengan informan, mengatakan faktor fisik karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang fisiknya sehat mereka mengeluh akan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang sering sakit-sakit.

Berdasarkan hasil data tanggapan responden yang dilakukan oleh penulis mengenai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bangkinang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Faktor Fisik Yang Berkaitan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang

No	Indikator Penelitian	Kategori Penilaian					Total
		SP	P	CP	TP	STP	
1	Lingkungan kerja sendiri	3	27	2	1	-	33
2	Pengaturan waktu kerja ditempat bekerja	2	29	2	-	-	33
3	Pengaturan waktu istirahat ditempat bekerja	1	31	1	1	-	33
4	Kondisi ruangan kerja	1	31	1	-	-	33
5	Perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan	1	25	6	1	-	33

Sumber: Data Primer tahun 2011

Dari tabel 5.6 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan responden dari lima item pertanyaan seputar faktor fisik yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang dijadikan sebagai variabel pengukur kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan lingkungan kerja sendiri berjumlah 3 orang, responden yang puas dengan lingkungan kerja sendiri berjumlah 27 orang, responden yang cukup puas dengan lingkungan kerja sendiri berjumlah 2 orang, dan responden yang tidak puas dengan lingkungan kerja sendiri berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan pengaturan waktu kerja ditempat bekerja berjumlah 2 orang, responden yang puas dengan pengaturan waktu kerja ditempat bekerja berjumlah 29 orang, dan responden yang cukup puas dengan pengaturan waktu kerja ditempat bekerja berjumlah 2 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan kondisi ruangan kerja berjumlah 1 orang, responden yang puas dengan kondisi ruangan kerja berjumlah 31 orang dan responden yang cukup puas dengan kondisi ruangan kerja berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan berjumlah 1 orang, responden yang puas dengan perlengkapan kerja diberikan perusahaan berjumlah 25 orang, responden yang cukup puas dengan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan berjumlah 6 orang dan responden yang tidak puas dengan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan berjumlah 1 orang. Dengan demikian secara umum responden menyatakan merasakan puas bekerja pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

5.2.5 Faktor Finansial

Disaat ini finansial merupakan salah satu elemen yang penting dalam kehidupan, dengan tersedianya finansial yang memadai merupakan salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Dilain sisi finansial bukan alat yang modern yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja namun finansial adalah alat tradisonal yang telah lama digunakan para pelaku usaha. Untuk itu faktor finansial dijadikan peneliti sebagai salah bagian variabel penelitian

Berdasarkan hasil data tanggapan responden yang dilakukan oleh penulis mengenai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bangkinang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Faktor Finansial yang Berkaitan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang

No	Indikator Penelitian	Katagori Penilaian					Total
		SP	P	CP	TP	STP	
1	Jumlah gaji yang diterima	5	22	4	2	-	33
2	Sistem pemberian upah	2	28	3	-	-	33
3	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan	2	26	4	1	-	33
4	Tunjangan yang diberikan diluar gaji	2	26	5	-	-	33
5	Pengembangan karier	2	23	6	2	-	33

Sumber: Data Primer tahun 2011

Dari tabel 5.8 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan responden dari lima item pertanyaan seputar faktor finansial yang dijadikan sebagai variabel pengukur kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan jumlah gaji yang diterima berjumlah 5 orang, responden yang puas dengan jumlah gaji yang diterima berjumlah 22 orang, responden yang cukup puas dengan jumlah gaji

yang diterima berjumlah 4 orang, dan responden yang tidak puas dengan jumlah gaji yang diterima berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan sistem pemberian upah berjumlah 2 orang, responden yang puas dengan tunjangan yang diberikan diluar gaji berjumlah 26 orang, dan responden yang cukup puas tunjangan yang diberikan diluar gaji berjumlah 5 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan berjumlah 2 orang, responden yang puas dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan berjumlah 26 orang, responden yang cukup puas dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan berjumlah 4 orang, dan responden yang tidak puas dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan tunjangan yang diberikan diluar gaji berjumlah 2 orang, responden yang puas dengan sistem pemberian upah berjumlah 28 orang, dan responden yang cukup puas dengan sistem pemberian upah berjumlah 1 orang.

Pernyataan responden yang sangat puas dengan pengembangan karier berjumlah 2 orang, responden yang puas dengan pengembangan karier berjumlah 23 orang, responden yang cukup puas dengan pengembangan karier berjumlah 6 orang, dan responden yang tidak puas dengan pengembangan karier berjumlah 2 orang. Dengan demikian secara umum responden menyatakan merasakan puas bekerja pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang pada sektor finansial.

Hal senada juga disampaikan Maradoli, salah seorang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang mereka mengatakan setuju jika pendapatan finansial akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

5.3 Analisa Data

Dalam melakukan penganalisaan data yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini penulis menggunakan alat uji sebagai berikut:

1.1 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

1.1.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama yaitu dengan mengkorelasikan angka korelasi yang diperoleh dengan memastikan kedalam rumus (*alpha cronbach*) Nilai *Alpha-Cronboch* (r alpha) program SPSS versi 17.0 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (α). Menurut Nunnaly (Dalam Ghozali, 2001:42). Hasil pengujian dikatakan reliabel apabila nilai r *Cronbach alpha* > standarisasi nilai yaitu 0,60.

Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini:

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standarisasi Nilai	Status
1	Faktor Psikologis	0,880	0,60	Reliable
2	Faktor Sosial	0,711	0,60	Reliable
3	Faktor Fisik	0,647	0,60	Reliable
4	Faktor Finansial	0,859	0,60	Reliable
5	Kepuasan Kerja	0,651	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan 2011

Dari Tabel 5.9 di atas terlihat jelas bahwa nilai *cronbach's alpa* variabel independen (Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial) rata-rata di atas 0,60 sedangkan variabel dependen (kepuasan kerja) adalah 0,6510. Dengan menggunakan standar nilai *reliable* menurut Gozali dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pada penelitian ini adalah reliable karena *cronbach's alpa* > dari 0,60.

1.1.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas program SPSS versi 17.0 ditunjukkan dengan membandingkan r_{hasil} (hitung) dengan nilai 0,288 (r_{table}), apabila $r_{\text{hasil}} > 0,117$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 33 responden untuk tiap-tiap butir pernyataan adalah sebagai berikut:

a) Faktor Psikologis

Tabel 5.10

Hasil Uji Validitas Dimensi Variabel Faktor Psikologis

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,916	0,288	Valid
2	0,527	0,288	Valid
3	0,849	0,288	Valid
4	0,685	0,288	Valid
5	0,702	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Tabel di atas dapat dilihat dengan bahwa nilai rata-rata $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,288. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk dimensi variabel faktor psikologis adalah valid.

b) Faktor Sosial

Tabel 5.11

Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Sosial

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,721	0,288	Valid
2	0,660	0,288	Valid
3	0,736	0,288	Valid
4	0,269	0,288	Valid
5	0,626	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Tabel di atas dapat dilihat dengan bahwa nilai rata-rata $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,288. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel faktor sosial adalah valid.

c) Faktor Fisik

Tabel 5.12
Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Fisik

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,708	0,288	Valid
2	0,206	0,288	Valid
3	0,478	0,288	Valid
4	0,389	0,288	Valid
5	0,323	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Tabel di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa nilai rata-rata $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,288. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel faktor fisik dapat dikatakan valid.

d) Faktor Finansial

Tabel 5.13
Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Finansial

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,867	0,288	Valid
2	0,521	0,288	Valid
3	0,832	0,288	Valid
4	0,568	0,288	Valid
5	0,671	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Tabel di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa nilai rata-rata $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,288. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel faktor finansial dapat dikatakan valid.

1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan adalah benar maka penelitian harus diuji mengenai asumsi klasik dari regresi model sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap asumsi

normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya penyimpangan uji asumsi klasik penulis menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 17.0.

1.2.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Persyaratan untuk dikatakan terbebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai VIF prediktor tidak melebihi 10 ($VIF < 10$). Adapun hipotesis yang akan diuji untuk membuktikan ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dinyatakan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan antar variabel bebas

H_a : Ada hubungan antar variabel bebas

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 diterima jika $VIF < 10$

H_0 ditolak jika $VIF > 10$

Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan pada tabel

Tabel 5.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinierity Statistic		Status
	Toleran	VIF	
Faktor Psikologis	0,022	6,034	Tdk ada gejala multikolinieritas
Faktor Sosial	0,433	2,311	Tdk ada gejala multikolinieritas
Faktor Fisik	0,987	1,013	Tdk ada gejala multikolinieritas
Faktor Finansial	0,023	4,322	Tdk ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel indenpenden nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga H_0 diterima maka dapat disimpulkan tidak terdapat persoalan multikolinieritas. Dengan demikian uji asumsi klasik multikolinieritas untuk analisa regresi sah terpenuhi dan dapat digunakan.

1.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun hipotesis yang akan diuji untuk membuktikan ada tidaknya heteroskedastisitas dinyatakan sebagai berikut:

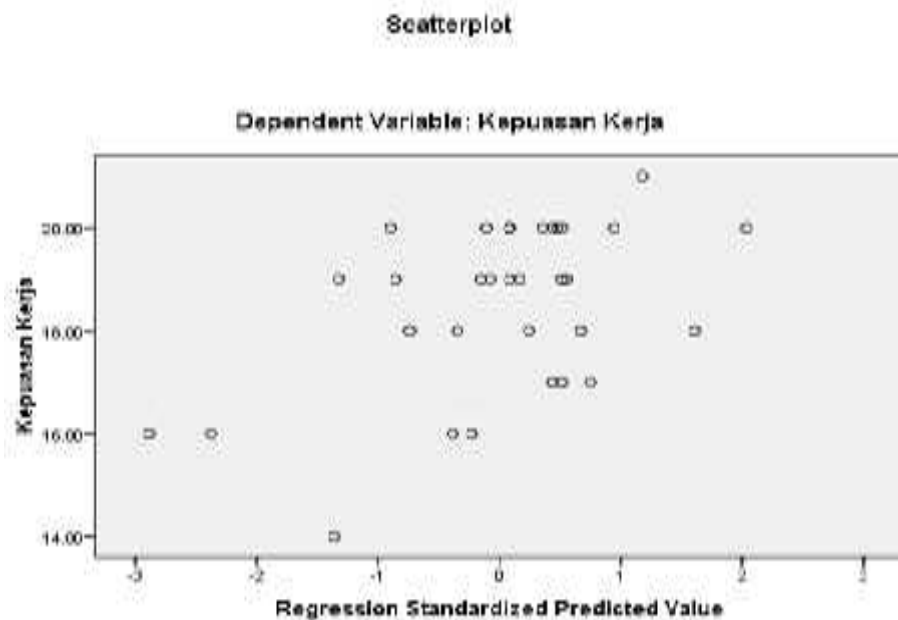
H_0 : titik-titik pada grafik *scatterplots* tersebar secara acak.

H_a : titik-titik pada grafik *scatterplots* membentuk pola tertentu secara teratur.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 ditolak jika grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik tersebar secara acak. Dan H_0 diterima jika grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik membentuk pola tertentu.

Hasil pengujian klasik menunjukkan grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik tersebar secara acak seperti Gambar 5.1



Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas menunjukkan titik-titik tersebar secara acak maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian uji asumsi klasik heteroskedastisitas untuk analisa regresi berganda terpenuhi. Artinya bahwa adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

1.2.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Adapun hipotesis yang akan diuji untuk membuktikan ada tidaknya normalitas dinyatakan sebagai berikut:

Ho : data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

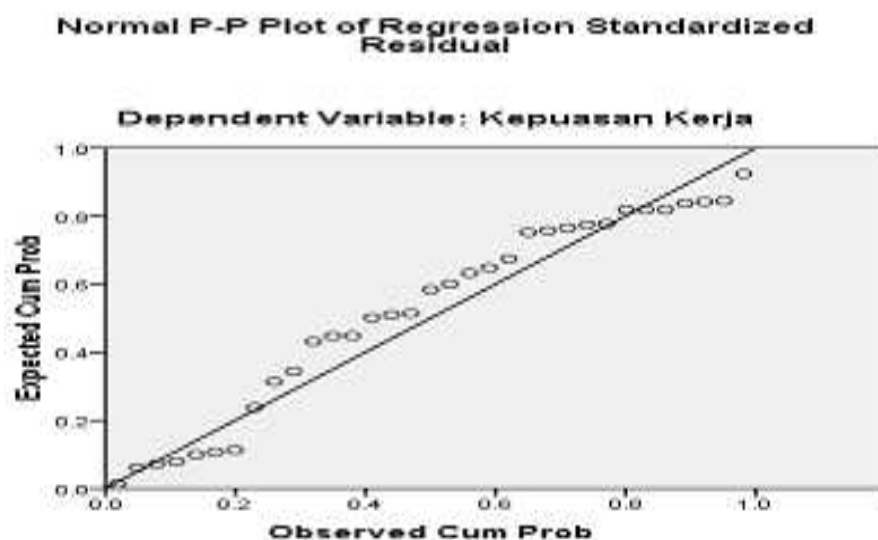
Ha : data mengikuti garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : ditolak jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Ho : diterima jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Hasil pengujian klasik menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti pada Gambar 5.2



Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan Gambar 5.2 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka Ho ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model nilai residual yang terdistribusi normal. Dengan

demikian uji asumsi klasik normalitas untuk analisa regresi berganda sudah terpenuhi atau nilai residual terdistribusi normal

1.3 Hasil Uji Regresi Berganda

Analisa data menjelaskan mengenai uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda beserta hasil uji t terlihat pada berikut ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	11.650	4.484		2.598
Faktor Psikologis	.668	.807	.922	.827
Faktor Sosial	.349	.209	.417	1.669
Faktor Fisik	.064	.193	.055	.332
Faktor Finansial	.731	.779	1.015	.939

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan tabel 5.15 di atas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

$$Y = 11.650 + 0.668 X_1 + 0.349 X_2 + 0.064 X_3 + 0,731X_4$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang. Dari data di atas menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y). adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Faktor Psikologis (0.668), Faktor Sosial (0,349), Faktor Fisik (0,064), Faktor Finansial (0,731).

Dengan demikian secara umum faktor-faktor tersebut di atas mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan .

1.3.1 Hasil Uji T (t- test)

Uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel.

Dari Tabel 5.15 diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} Faktor psikologis adalah 0,827, t_{hitung} faktor sosial adalah 1,669 t_{hitung} faktor fisik adalah 0,332, t_{hitung} dan faktor finansial adalah 0,939. Sedangkan besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % atau (α : 0.05) adalah 1,692 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (menolak H_a), yang berarti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang.

1.3.2 Hasil Uji F (f-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang. hasil pengujian F dengan menggunakan komputer program SPSS versi 17.0 terlihat pada Table 5.16 berikut sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji F Hitung

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	21.095	4	5.274	2.669
	Residual	65.087	28	2.325	
	Total	86.182	32		

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai F_{hitung} sebesar 2,669 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan (α) 5%, d.f : 33-4-1; 5 adalah sebesar 2,668 maka $F_{hitung} < F_{tabel}$. Atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama deminsi faktor-faktor yang indenpenden mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

1.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi terdapat koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh, semakin besar nilai R^2 (*R Square*) maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Syarat dari koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran non negative nilainya $0 < R^2 < 1$. Apabila R^2 sama dengan 1 maka fungsi regresi 100% menjelaskan variasi dari nilai Y sebaliknya jika nilainya 0 maka model yang digunakan sama sekali tidak mendekati nilai Y (indenpenden) kecocokan model dikatakan lebih baik jika nilai R^2 mendekati 1.

Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0, maka diperoleh hasil *R Square* (R^2) seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.137	1.52464

Sumber: Data Olahan 2011

Dari tabel terlihat bahwa prosentase variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jelaskan oleh variabel (kepuasan kerja) bebas (koefisien determinasi) ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,428 menggunakan R^2 karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari 1, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan nilai sebesar 24,50%, sedangkan sisanya sebesar 75,50 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu dari tabel diatas diperoleh informasi mengenai koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi sebesar 49.50%

BAB VI

PENUTUP

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan serta uraian dilakukan pada bagian sebelumnya diambil beberapa kesimpulan sebagai penutup bahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesimpulan

1. Berdasarkan pada uji regresi linier berganda koefisien variabel menunjukkan pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel denvenden besarnya pengaruh variabel faktor psikologis (0,660), faktor sosial (0,349), faktor fisik (0,064), dan faktor finansial (0,731) terhadap kepuasan kerja.
2. Pada uji f hitung merupakan perhitungan secara bersama mengenai variabel yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang. Hasil f_{hitung} sebesar 2,669 sedangkan f_{tabel} adalah 2,668 Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama deminsi faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang
3. Berdaskan hasil uji koefisien uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R *Square* (R^2) yaitu sebesar 0,245 menggunakan R^2 karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari 1, dalam hal ini dapat diartikan bahwa

kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai sebesar 24,50%, sedangkan sisanya sebesar 75,50 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

- a) Untuk mengetahui kepuasan kerja yang dilakukan karyawan PDAM RTirta Kampar Bangkinang seharusnya perusahaan melakukan penelitian dan memberikan penelitian secara intensif mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain faktor psikologis karyawan, faktor social, faktor fisik, dan faktor finansial.
- b) Untuk peneliti yang selanjutnya tidak hanya meneliti pada variabel ini saja tapi harus juga diadakan penelitian variabel lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, selain itu objek penelitian hendaklah dilakukan buakn pada persuhaan PDAM saja tapi pada perusahaan lain yang lain jenisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Fathoni, Abdurahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2001
- Handoko, Hani T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BEFE, 2000
- Hartono, *Statistika dan Penelitian dengan Komputer*, Aditya Media, Yogyakarta, 2005
- Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru, 2005
- Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru, 2004
- Isjianto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Mangkunegara Prabu A.A. Anwar, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Rosda Karya, Bandung, 2000

Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2002

Rivai, M. Vaitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Untuk Perusahaan*, Jakarta, 2004

Robins, Stephen P. 1996. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Sarwoto, *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, PT. Agung, Indonesia, 2000

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2001

Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN, 2004

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN, 1997

Syaidam Gautan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2002

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2005

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007